

Научная статья  
УДК 378:331  
<https://doi.org/10.23951/2307-6127-2022-3-79-89>

## РАЗВИТИЕ АНДРАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК РЕГИОНА: ЭКОСИСТЕМНЫЕ ОТНОШЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ И РЫНКА ТРУДА

Лариса Германовна Смышляева<sup>1</sup>, Елена Анатольевна Суханова<sup>2</sup>,  
Светлана Николаевна Грузных<sup>3</sup>, Людмила Алексеевна Кудашкина<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup> Томский государственный педагогический университет, Томск, Россия

<sup>2</sup> Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия

<sup>3</sup> Департамент труда и занятости населения Томской области, Томск, Россия

<sup>1</sup> [laris.s@mail.ru](mailto:laris.s@mail.ru)

<sup>2</sup> [esukhanova@mail.ru](mailto:esukhanova@mail.ru)

<sup>3</sup> [gruznihkarg@mail.ru](mailto:gruznihkarg@mail.ru)

<sup>4</sup> [kudashkinaluda@mail.ru](mailto:kudashkinaluda@mail.ru)

### Аннотация

Показана современная специфика взаимодействия вузов и рынка труда региона в контексте содействия трудовой занятости населения с позиции нового мировоззренческого фокуса – экосистемного подхода. Приведено обоснование тенденций и направлений развития региональных андрагогических практик (дополнительное профессиональное образование), связанных с деятельностью служб занятости населения в логике синергии экосистемности и ценности развития человеческого капитала. Обозначены преимущества такой синергии и способы ее достижения. Обобщены эмпирические материалы служб занятости населения в Томской области (2017–2021 гг.) по апробации новых андрагогических сервисов антропоцентрированной направленности, включая опыт национального проекта «Демография» (Томская, Новосибирская, Омская, Кемеровская, Архангельская, Волгоградская области и Камчатский край). Представлены результаты анализа статистических данных, отражающих взаимосвязи образовательных программ, по которым обучались граждане, нацеленные на изменения в трудоустройстве (безработные; граждане, находящиеся в трудовых отношениях, но ищущие другую работу; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми; люди предпенсионного и пенсионного возраста), и результаты новых сценариев трудоустройства таких людей. Объяснены и обоснованы причины таких взаимосвязей и способы влияния на них. Актуализируется необходимость важного направления деятельности университетских сообществ России – антропоцентрированного преобразования андрагогических практик, включая дополнительное профессиональное образование, что создает обеспечение новых планируемых эффектов (общественно значимых результатов) через экосистемную синергию образования, рынка труда и служб занятости населения (при их посреднической функции). Для подготовки материалов статьи использованы методы: опрос (анкетирование, интервью), биографический метод, экспертный метод, образовательное проектирование.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, взрослые, система образования региона, андрагогическая практика, рынок труда, экосистемный подход

**Для цитирования:** Смышляева Л. Г., Суханова Е. А., Грузных С. Н., Кудашкина Л. А. Развитие андрагогических практик региона: экосистемные отношения университетов и рынка труда // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2022. Вып. 3 (43). С. 79–89. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2022-3-79-89>

Original article

## THE DEVELOPMENT OF ANDRAGOGICAL PRACTICES IN THE REGION: ECOSYSTEM RELATIONS BETWEEN UNIVERSITIES AND THE LABOR MARKET

Larisa G. Smyshlyayeva<sup>1</sup>, Elena A. Sukhanova<sup>2</sup>, Svetlana N. Gruznykh<sup>3</sup>, Lyudmila A. Kudashkina<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup> Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation

<sup>2</sup> National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation

<sup>3</sup> Department of Labor and Employment of the Tomsk region, Tomsk, Russian Federation

<sup>1</sup> laris.s@mail.ru

<sup>2</sup> esukhanova@mail.ru

<sup>3</sup> gruznihkarg@mail.ru

<sup>4</sup> kudashkinaluda@mail.ru

### Abstract

The article shows modern specifics of interaction between universities and the regional labor market in the context of promoting employment of the population from the perspective of a new worldview – the ecosystem approach. Authors give substantiation of trends and directions of regional andragogical practices' development (additional professional education) related to the activities of employment services in the logic of ecosystem synergy and the value of human capital assets development outlining the advantages of such synergy and ways to achieve it. The article summarizes empirical materials of employment services in the Tomsk region (2017-2021) on the testing of new andragogical services of an anthropocentric orientation, including the experience of the national project «Demography» (Tomsk, Novosibirsk, Omsk, Kemerovo, Arkhangelsk, Volgograd regions and Kamchatka Krai). It presents the results of statistical data analysis reflecting the interrelationships of educational programs that were used to train citizens aimed at changes in employment (unemployed; citizens in labor relations, but looking for another job; women on parental leave; people of pre-retirement and retirement age), and the results of new employment scenarios for such people. This work explains and justifies reasons for such interrelations and ways of influencing them. The authors actualize the need for the anthropocentric transformation of andragogical practices, including additional vocational education, which creates the provision of new planned effects (socially significant results) through the ecosystem synergy of education, labor market and employment services (with their intermediary function) which is an important area of activity of Russian university communities. Authors used the following methods to prepare the materials of this article: survey (questionnaire, interview), biographical method, expert method, educational design.

**Keywords:** human capital assets, adults, regional education system, andragogical practice, labour market, ecosystem approach

**For citation:** Smyshlyayeva L. G., Sukhanova E. A., Gruznykh S. N., Kudashkina L. A. The development of andragogical practices in the region: ecosystem relations between universities and the labor market [Razvitiye andragogicheskikh praktik regiona: ekosistemnye otnosheniya universitetov i rynka truda]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2022, vol. 3 (43), pp. 79–89. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2022-3-79-89>

Современный мир, согласно авторитетным экспертным оценкам, отличаются сложность и сверхсложность, текущая неопределенность, большое разнообразие, многомерность нормальности (новая нормальность) [1]. Отсюда трудности и кризисы современного человека: кризис понимания, кризис доверия, кризис смысла (А. Г. Асмолов) [2]. Как следствие, актуализируется задача создания новых сервисов, нацеленных на помощь человеку в понимании себя, своих ориентиров в качественно новом мире, что напрямую связано с задачами развития человеческого потенциала и капитала, содействия обретению человеком благополучия, увеличению продолжительности жизни, активному долголетию.

Заметим, что в экономике развитие человеческого капитала (ЧК) (с 2013 г. – это среднеарифметическая величина трех равнозначных компонентов: доход – ВВП по паритету покупательной спо-

способности на душу населения; *образование* (уровень образованности) – показатель грамотности и доля обучающихся среди детей и молодежи (от 6 до 23 лет); *долголетие* – ожидаемая продолжительность жизни [3]. В экономическом контексте основу человеческого капитала составляют знания и умения (компетенции), производящие добавленную стоимость для экономики и доходы для его обладателей (Д. Минсер, Т. Шульц, Г. Беккер) [4].

Специалисты в области психологии и образования под ЧК понимают совокупность физических, интеллектуальных, эмоционально-волевых, духовно-нравственных свойств человека, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, включая расширение потенций человека и возможностей его *самореализации* (А. Г. Асмолов, С. А. Васин, А. В. Вишневский, Э. В. Галажинский, В. Е. Ключко, А. Маслоу, К. Роджерс).

Нацеленности на развитие ЧК отражены в современной государственной политике РФ. Так, Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года» (от 21.07.2020) № 474 обозначает такие приоритеты, как:

- сохранение населения, здоровья и благополучия людей;
- возможности для самореализации и развития талантов;
- комфортная и безопасная среда для жизни;
- достойный эффективный труд и успешное предпринимательство;
- цифровая трансформация [5, 6].

Соответствующие акценты задаются и на уровне региональных социально-экономических политик. Например, Стратегия СЭР Томской области до 2030 г. определяет приоритетом 2 «Человеческий капитал»: развитие человеческого капитала в Томской области и системы его воспроизводства, что включает в себя развитие отраслей социальной сферы, в том числе образования, науки и здравоохранения, проведение активной демографической политики, создание комфортных условий для жизни и работы [7].

Для осуществления масштабных целей в развитии экономики, социальной сферы, науки, образования, культуры и спорта начиная с 2018 г. в России реализуются 14 национальных проектов, устанавливающих амбициозные цели, заданные конкретными показателями результативности на пятилетний период жизни страны.

Новые национальные проекты федерального масштаба разработаны по трем направлениям: «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни» и «Экономический рост». По направлению «Человеческий капитал» реализуются 4 национальных проекта: «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура». Национальный проект «Демография» касается практически всех граждан России, так как направлен на поддержку семей с детьми, активное долголетие, занятость и здоровый образ жизни. Именно человеческий капитал, согласно целевым трактовкам национальных проектов, определяется государством как ключевой фактор, влияющий на развитие экономики страны.

Повышение напряженности на рынке труда, связанное с распространением новой коронавирусной инфекции и негативными финансово-экономическими последствиями, выявляет дополнительную потребность со стороны граждан в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании в целях поддержания уровня квалификации работников, находящихся под риском увольнения, а также приобретения дополнительных навыков и компетенций для трудоустройства на новое место работы [8]. Поэтому для успешной реализации нацпроектов и строительства «новой» экономики, ориентированной на благополучие человека, его развитие и самореализацию как ключевую, необходимо соответствующим образом настроить процессы сопровождения осмысленной (мотивированной, субъектной) включенности человека в трудовую занятость.

Осмысление ценностных и целевых установок государственной политики нашей страны и анализ экспертных мнений, связанных с пониманием особенностей жизни человека в условиях куль-

турной трансформации мира, позволяют идентифицировать «антропологический поворот» (метафора А. Г. Асмолова) во всех практиках работы с человеком – здравоохранение, образование, содействие трудоустройству, туризм и др. [1, 2, 9–11]. Антропологический поворот (АП) в практиках работы с человеком отражает *приоритет нацеленности* на развитие человеческого потенциала и капитала, актуализирует задачу определения методологических подходов для проведения научных исследований и создания новых, антропоцентрированных технологий. При этом есть смысл именно *развитие человеческого потенциала/капитала* задавать как *базовый (ключевой) критерий* для оценки эффективности той или иной практики работы с человеком (это новые доказательные измерения в образовании в том числе). Анализ таких практик в современных их измерениях позволяет выявить уже оформившиеся их черты:

- акцент глокализации;
- приоритет нацеленности на содействие непрерывному образованию и профессионализации человека в течение жизни (при этом необходима оценка эффективности старых и создание новых соответствующих сервисов с ясным пониманием их обновленных смыслов, целей, процессуально-технологических форматов, критериев и способов измерения результативности);
- ориентация на активное развитие новых профессий и новых трудовых пространств;
- гибридный формат коммуникаций;
- новая нормальность в определении результативности (например, новые виды образовательных результатов в практиках образования человека и новые способы их измерения);
- междисциплинарность технологий и сообществ.

Для повышения продуктивности новых практик работы с человеком и его благополучием необходимо новое знание, а значит, нужна новая исследовательская повестка. Важно понимать, что сложность мира и сложность проблем жизни и развития человека (общества) в этом мире требуют нового знания, междисциплинарного по характеру. Отсюда актуальность междисциплинарных исследований и новые формы их организации и новые способы их осуществления. Соответственно, нужна определенность с новыми методологическими основаниями.

Анализ аксиологических приоритетов и содержания действующих и становящихся методологических подходов показывает, что для осуществления научно-педагогических исследований проблем развития человека в междисциплинарной парадигме целесообразна интеграция следующих общенаучных подходов: антропологический (К. Д. Ушинский, А. Г. Асмолов, Б. М. Бим-Бад, Л. К. Рахлевская, В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев), деятельностный (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев), компетентностный (В. И. Байденко, И. А. Зимняя, Ю. Г. Татур), системный (Р. Акофф, И. И. Блауберг, Э. Г. Юдин, И. К. Шалаев). Особо следует подчеркнуть, что в последнее время ряд авторитетных экспертов (Р. Барнетт, Э. В. Галажинский, П. Лукша и др.) обозначают целесообразность использования экосистемного подхода в качестве основания для определения концептуальных линий и разработки изменений в практиках работы с человеком. Так, работа Р. Барнетта, социального философа и заслуженного профессора Института образования Лондонского университета, обозначая особенности экосистемного подхода в контексте обогащения университетского образования его философией, позволяет понять идентификационные признаки экосистем, как-то: связанность со сложными и сверхсложными проблемами и, как следствие, включенность в процессы *глобальных повесток*; *отражение в их философии* ценности благополучия человека как приоритета; сложная и сверхсложная архитектура коммуникаций (*международные междисциплинарные сообщества*) [12]. На наш взгляд, сущность экосистемного подхода состоит в базовом концепте о целесообразности решать глобальные проблемы человечества (сложные и сверхсложные), ключевые кризисы современного человека, включая их глокальные проекции, при актуализации задач, связанных с развитием человеческого потенциала и капитала, что требует объединенных (синергичных) усилий и соответствующих способов (преимущественно посредством междисциплинарных подходов/сообществ).

Если рассматривать особенности экосистемного понимания образования (как социального института), в частности на региональном уровне, то можно выделить те основные вопросы, которые, по нашему мнению, являются крайне актуальными для осмысления и исследований на научно-педагогическом уровне [11–15]. Обозначим их.

1. Экосистемные основания преобразования образования, включая региональные сценарии.
2. Новое измерение качества образования человека на протяжении жизни (новые политика, виды образовательных результатов, технологии, субъектность, измерительные инструменты).
3. Обновление практик образования взрослых (новые андрагогические практики/новые технологии андрагогики).
4. Новая философия (концепция) и новая архитектура профориентационной работы (включая карьерное консультирование).
5. Новое образовательное проектирование в контексте актуализации социально-экономических эффектов образования.
6. Взаимодействие образования и рынка труда региона в экосистемной связке (включая кластерные сценарии развития образовательных экосистем, в частности по аспекту СПО).
7. Образовательное сопровождение инклюзивной экономики.

С 2018 г. специалистами ТГУ с участием представителей научно-педагогического сообщества ТГПУ была начата реализация данной научно-исследовательской повестки по аспекту развития андрагогических практик региона в контексте экосистемных отношений образования и рынка труда. Так, в период 2018–2019 гг. были совместными усилиями ученых ТГУ, сотрудников Департамента труда и занятости населения Томской области, а также представителями бизнес-сообщества региона и экспертов в области HR-менеджмента при участии клиентов было проведено 8 аналитических проектных семинаров и кейс-сессий по выявлению проблем образовательной поддержки рынка труда и проектированию способов (включая экспертные процедуры) их продуктивного решения.

Кроме того, специалистами ТГУ были проанализированы статистические данные, отражающие влияние различных образовательных программ (повышение квалификации, профессиональной переподготовки) на уровень трудоустройства различных категорий граждан, имеющих намерение по изменению карьерных траекторий. Это отражает контекст содействия имеющихся (на указанный момент времени) андрагогических сервисов ЦЗН развитию человеческого капитала.

Анализ этих эмпирических материалов позволил выявить следующий факт: уровень трудоустройства, отражающий изменение карьерных сценариев, недостаточно высок (в среднем менее 50 %). На наш взгляд, одна из причин этого состоит в том, что граждане, обращающиеся за помощью (в плане функционирования действующих образовательных способов содействия изменению карьерных траекторий граждан), не получают достаточной профессиональной помощи в логике карьерного конструирования по целому ряду вопросов/затруднений (приведем данные специального опроса):

- как выйти из «зависшего» состояния (демотивированность, синдром выученной беспомощности, синдром эмоционального выгорания) и включить активность, направленную на карьерное развитие (15 %);
- непонимание того, как и с чего начать свою новую карьерную историю (28 %);
- неспособность сделать ставку в плане собственного карьерного развития (31 %);
- как выбрать образовательную программу, точно совпадающую с карьерными потребностями (73 %);
- неумение оценивать (идентифицировать) свои сильные и слабые стороны (40 %);
- отсутствие профессиональных знаний и навыков по самообразованию, рефлексии, самоактуализации (57 %);

– как строить свое поведение в случае неудовлетворенности существующими условиями труда (32 %).

Кроме того, потребности соискателей ЦЗН (из интервью) отражают целесообразность следующих элементов сопровождения их карьерного развития:

- сопровождение со стороны специалистов по выбору образовательной программы (75 %);
- рекомендации со стороны специалистов по выбору тренингов и мастер-классов (23 %);
- расширить линейку курсов по предпринимательским навыкам, маркетингу, продвижению бизнеса (10 %);
- возможность участия в мероприятиях на базе Кадрового центра (организация присмотра за детьми) (20 %);
- организация встреч с представителями профессиональных сообществ, с успешными бизнесменами (10 %);
- увеличение количества вакансий для работы в удаленном формате и гибким графиком (57 %).

Все вышеизложенное позволяет сформулировать противоречие, состоящее в том, что, с одной стороны, антропологический поворот в практиках содействия трудовой занятости отражает обращенность к задаче обнаружения и актуализации трудового потенциала человека для превращения его в капитал, а с другой стороны, в практиках содействия трудовой занятости населения это слабо отражено, не разработаны соответствующие механизмы и кадровые технологии (а те, что есть, недостаточны по своей продуктивности).

Разрешение этого противоречия видится (*авторская гипотеза*) через трансформацию подходов (*концептуальный и технологический уровни*) к содействию трудовой занятости на основе проектирования индивидуальных карьерных сценариев средствами новых, антропоцентрированных (нацеленных на развитие человеческого потенциала/капитала, включая содействие человеку в его обнаружении и осознании), андрагогических практик служб занятости населения [9, 13, 16, 17]. Такие практики осуществляются через экосистемное взаимодействие образования и рынка труда, где ЦЗН выполняют посреднические функции. В этом случае оправдывается концепция трансформации *ЦЗН в Кадровый центр, который становится экосистемным интегратором процессов развития человеческого капитала региона/страны*. В концептуальном плане обретается новое понимание социально-психологического статуса клиента ЦЗН (как следствие, в них возникают новые смыслы и новые сервисы). Нами предлагается следующая трактовка этого статуса: клиент ЦЗН – это человек с уникальным опытом и уникальной индивидуальностью, трудовой потенциал которого пока (в настоящее время) не в полной мере/совсем капитализирован. Соответственно, ключевым смыслом и результатом деятельности ЦЗН становится обнаружение и актуализация уникальной трудовой ресурсности человека.

При этом, безусловно, специалист ЦЗН также обретает черты новой профессиональной идентичности, связанные с таким функционалом, как:

- карьерное консультирование (в логике ценностей «от клиента», развития человеческого потенциала/капитала и содействия самореализации);
- организация практик образования взрослых (андрагогика) гибридного формата;
- актуализация образовательного потенциала от синергии формального и неформального образования;
- пространствование экосистемных коммуникаций «образование – рынок труда» в логике принципов глокализации;
- проектирование процессов, продуктов, сред развития человеческого потенциала/капитала;
- работа на задачи инклюзивной экономики;
- работа с эффектами пробного действия.

В течение 2021 г. ТГУ, как федеральный оператор национального проекта «Демография», в пилотном (апробационном) режиме отрабатывал обозначенную выше гипотезу, связанную с предпо-

ложением о том, что повышение конкурентоспособности человека на рынке труда требует новых форматов организации обучения (новые форматы андрагогических сервисов ЦЗН) – актуализация задач правильного выбора человеком образовательной поддержки (образовательные программы ДПО) его карьерным намерениям при соответствующем сопровождении.

В качестве базовых показателей доказательства состоятельности гипотезы предполагалось снижение доли тех соискателей, которые не доходят до завершения образовательной программы, и повышение степени соответствия между профилем выбранной образовательной программы и местом нового трудоустройства. Фактором достижения такого соответствия выступает усиление взаимодействия между акторами содействия занятости: соискателем, университетами и центрами занятости.

Технологический уровень проверки обсуждаемой гипотезы был представлен рядом новых элементов.

1. *Новая андрагогическая технология «Акселератор карьерных смыслов»*, которая основана на содействии человеку (взрослому) в обнаружении характеристик собственной индивидуальности идентичности (скрытые и неосознанные ее аспекты), осознании образовательных и карьерных потребностей и понимании возможностей способов их реализации. Обозначим общую схему последовательности процессов в рамках данной технологии личностной актуализации:

- профилирование по целевым группам граждан (безработные; граждане, находящиеся в трудовых отношениях, но ищущие другую работу; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми; люди предпенсионного и пенсионного возраста);
- реконструкция личного и профессионального опыта участников;
- осмысленно-мотивированное картирование рынка труда/профессии/отрасли;
- определение дефицитов (компетенции);
- предложение вариантов трудоустройства с участием работодателей;
- знакомство с программой обучения с участием образовательных организаций;
- индивидуальная программа профессионального развития.

*Организационный формат Акселератора карьерных смыслов*: работа в группах с привлечением работодателей, представителей образовательных организаций при модерации специалистов ЦЗН.

2. Проектный офис как сервис, обеспечивающий создание и хранение (в режиме постоянного обновления) модулей образовательного сопровождения и конструктор образовательных программ под задачи карьерного сценария конкретного человека.

3. Тьюторское сопровождение освоения образовательной программы соискателя в контексте нового сценария трудоустройства.

В целом концептуальная и технологическая компонента нового подхода к содействию трудовой занятости (развитию человеческого капитала) в логике экосистемного взаимодействия вузовского образования и рынка труда составляют, на наш взгляд, основу новой, отражающей обозначенную выше синергию, организационно-управленческой модели развития человеческого потенциала региона/страны. Базовым средством реализации такой модели выступает, по нашему мнению, модифицированная программа ДПО с мотивационным индивидуализированным набором образовательных модулей и тьюторским сопровождением.

*Критерии эффективности предлагаемой модели*: трудоустройство «под ключ»; новое качество образования взрослых, обеспечивающее качественную занятость; цифровая синергия процессов содействия занятости населения.

*Ожидаемые результаты для населения*: индивидуализированное сопровождение карьеры; развитие новых компетенций; повышение удовлетворенности качеством услуг по содействию трудовой занятости.

*Ожидаемые результаты для работодателей*: предварительный отбор кандидатов; аутплейсмент персонала; продвижение HR-бренда работодателя.

*Ожидаемые результаты для органов власти:* снижение уровня бедности; сокращение теневой занятости населения; рост уровня человеческого капитала региона.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать ряд выводов, отражающих экосистемные взаимосвязи университетов и ЦЗН в контексте приоритетов развития человеческого потенциала/капитала средствами андрагогических сервисов:

– содержание и формы образовательных программ ДПО, разрабатываемые вузами, должны строиться в соответствии с андрагогическими принципами, с опорой на положение теории профессионализации в логике индивидуального сопровождения каждого клиента ЦЗН;

– в образовательных (андрагогических) практиках содействия занятости необходимы демонстрация «новых образов» деятельности, картирование трудовых пространств и трудового потенциала человека, построение компетентностного профиля hard-soft-self, работа с запросом, прямые коммуникации с профессиональным сообществом;

– при компетентностном подходе к профессионализации и индивидуальному карьерному конструированию наиболее продуктивны не образовательные программы, а образовательные модули разных типов.

Готовность к трудоустройству как к продуктивному действию необходимо рассматривать в антропологическом подходе, учитывая антропологические причины нетрудоустройства (включая дефициты понимания и осознания человеком своего трудового потенциала), что обеспечивается посредством индивидуализированного карьерно-образовательного сопровождения;

– повышение эффективности практик образовательного сопровождения трудоустройства связано с наличием экосистемы развития человеческого капитала в регионе, что предполагает актуализацию позицию «Человек – Деятельность – Организация» в противовес позиции «Работник – Предприятие» – от профессионального сообщества карьерных консультантов, участвующих в процессах содействия трудовой занятости.

Непременным условием повышения эффективности обучения граждан разных категорий в региональной экосистеме рынка труда является доказательная база, включающая: измерения по повышению удовлетворенности субъектов экосистемы рынка труда; качественные и количественные характеристики трудоустройства; антропологические показатели эффективности образовательных программ ДПО.

### Список литературы

1. Асмолов А. Г. Психология современности: вызовы неопределенности, сложности и разнообразия // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 40. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1109-asmolov40.html> (дата обращения: 12.12.2021).
2. Асмолов А. Г. Выстрелы в Крыму, Казани, Перми – это выхлоп эпидемии агрессии // Бизнес Online. 2021. URL: [https://www.business-gazeta.ru/article/523722?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=desktop](https://www.business-gazeta.ru/article/523722?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop) (дата обращения: 12.01.2022).
3. Жадан И. Э. Индекс развития человеческого потенциала в системе показателей экономической безопасности страны // Концепт. 2014. № 10. URL: <http://ekoncept.ru/2014/14266.htm> (дата обращения: 01.12.2021).
4. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
5. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента РФ № 474 от 21 июля 2020 г. // Гарант: информационно-правовое обеспечение. М., 2022. URL: <https://base.garant.ru/74404210/> (дата обращения: 02.10.2021).
6. Стратегия социально-экономического развития Томской области до 2030 года: постановление Законодательной Думы Томской области от 26 марта 2015 г. № 2580 (с изм. от 1 июля 2021 г.) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. М., 2022. URL: <https://docs.cntd.ru/document/467920053> (дата обращения: 02.10.2021).
7. Паспорт национального проекта «Демография» // Минтруд России. М., 2022. URL: [https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/f4/a3/%D0%9D%D0%9F\\_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf](https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/f4/a3/%D0%9D%D0%9F_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf) (дата обращения: 29.12.2021).

8. Ковалева Т. М., Суханова Е. А., Гилиус Н. С. Переход к тьюторской модели современного университета: предпосылки, прецеденты, задачи управления // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 6 (112). С. 101–113.
9. Смышляева Л. Г., Калинин Ю. В., Матвеев Д. М. Проектирование изменений в системе профессионального образования региона: кластерный подход // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2021. № 6. С. 84–94.
10. Качество образования в российских университетах: что мы поняли в пандемию: аналитический доклад / науч. ред.: Е. А. Суханова, И. Д. Фрумин. Томск: Изд-во Томского гос. ун-та, 2021. 46 с.
11. Барнетт Р. Экологический университет: осуществимая утопия / науч. ред.: И. В. Черникова, О. Н. Калачикова; пер. с англ. Д. В. Черниковой. Томск: Изд. Дом Том. гос. ун-та, 2019. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/koHa:000564548> (дата обращения: 29.12.2021).
12. Прозументова Г. Н., Суханова Е. А. Разработка и реализация образовательной программы: условие усиления влияния предпринимателей на постановку и решение задач стратегического управления территорией // Бизнес. Образование. Право. 2013. № 3 (24). С. 75–81.
13. Баранников К. А., Суханова Е. А., Отт М. А. Российский опыт: Механизмы повышения качества образовательных результатов в российских университетах в период пандемии // Качество образования в российских университетах: что мы поняли в пандемию: аналитический доклад / науч. ред.: Е. А. Суханова, И. Д. Фрумин. Томск, 2021. С. 24–29.
14. Мелик-Гайказян И. В., Смышляева Л. Г., Первушина Н. А. Исследовательская программа педагогической биоэтики в условиях неопределенности социальных сценариев // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 448. С. 83–91.
15. Макаренко А. Н., Смышляева Л. Г., Волчкова И. В., Поздеева С. И., Семенова Н. А. Организация образовательной среды педагогического университета: концепты и сценарий изменений // Высшее образование в России. 2021. № 10. С. 129–136.
16. Смышляева Л. Г. Технологии компетентностно-ориентированного образования взрослых. Томск: Изд-во Томского политехн. ун-та, 2009. 212 с.
17. Смышляева Л. Г. Полисубъектность как принцип реализации компетентностно-ориентированных андрагогических программ // Вестник Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2011. Вып. 10 (112). С. 185–188.

## References

1. Asmolov A. G. Psikhologiya sovremennosti: vyzovy neopredelennosti, slozhnosti i raznoobraziya [Psychology of modernity: challenges of uncertainty, complexity and diversity]. *Psikhologicheskiye issledovaniya – Psychological Studies*, 2015, vol. 8, no. 40 (in Russian). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1109-asmolov40.html> (accessed 12 December 2021).
2. Asmolov A. G. Vystrely v Krymu, Kazani, Permi – eto vykhlop epidemii agressii [Shots in Crimea, Kazan, Perm are the exhaust of an epidemic of aggression]. *Biznes Online*. 2021. September 28 (in Russian). URL: [https://www.business-gazeta.ru/article/523722?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=desktop](https://www.business-gazeta.ru/article/523722?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop) (accessed 12 January 2022).
3. Zhadan I. E. Indeks razvitiya chelovecheskogo potentsiala v sisteme pokazateley ekonomicheskoy bezopasnosti strany [The index of human development in the system of indicators of the country's economic security]. *Koncept*, 2014, no. 10 (in Russian). URL: <http://ekoncept.ru/2014/14266.htm> (accessed 1 December 2021).
4. Becker G. S. *Chelovecheskoye povedeniye: ekonomicheskii podkhod* [Human behavior: an economic approach]. Moscow, GU VSHE Publ., 2003. 672 p. (in Russian).
5. O natsional'nykh tselyakh razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2030 goda: ukaz Prezidenta RF № 474 ot 21 iyulya 2020 g. [On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030: Decree of the President of the Russian Federation no. 474 of July 21, 2020]. *Garant: informatsionno-pravovoye obespecheniye* [Guarantor: information and legal support]. Moscow, 2022 (in Russian). URL: <https://base.garant.ru/74404210/> (accessed 2 October 2021).
6. Strategiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Tomskoy oblasti do 2030 goda: postanovleniye Zakonodatel'noy Dumy Tomskoy oblasti ot 26 marta 2015 g. № 2580: (s izm. ot 1 iyulya 2021 g.) [Strategy for socio-economic development of the Tomsk region until 2030: resolution of the Legislative Duma of the Tomsk region dated March 26, 2015 no. 2580: (as amended on July 1, 2021)]. *Elektronnyy fond pravovykh i normativno-tekhnicheskikh dokumentov* [Electronic fund of legal and normative-technical documents]. Moscow, 2022 (in Russian). URL: <https://docs.cntd.ru/document/467920053> (accessed 2 October 2021).

7. Passport natsional'nogo proekta «Demografiya» [Passport of the national project National project “Demography”]. *Mintrud Rossii*. Moscow, 2022 (in Russian). URL: [https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/f4/a3/%D0%9D%D0%9F\\_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf](https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/f4/a3/%D0%9D%D0%9F_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf) (accessed 29 December 2021).
8. Kovaleva T. M., Sukhanova E. A., Gilius N. S. Perekhod k t'yutorskoy modeli sovremennogo universiteta: predposylki, pretsedenty, zadachi upravleniya [Transition to the tutor model of a modern university: prerequisites, precedents, management tasks]. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz – University Management: Practice and Analysis*, 2017, vol. 21, no. 6 (112), pp. 101–113 (in Russian).
9. Smyshlyayeva L. G., Kalinyuk Yu. V., Matveyev D. M. Proyektirovaniye izmeneniy v sisteme professional'nogo obrazovaniya regiona: klasternyy podkhod [Designing changes in the system of vocational education in the region: a cluster approach]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2021, no. 6, pp. 84–94 (in Russian).
10. *Kachestvo obrazovaniya v rossiyskikh universitetakh: chto my ponyali v pandemiyu: analiticheskiy doklad* [The quality of education in Russian universities: what have we learned during the pandemic?: analytical report]. Scientific ed.: E. A. Sukhanova, I. D. Frumin. Tomsk, TSU Publ., 2021. 46 p. (in Russian).
11. Barnett R. *Ekologicheskiy universitet: osushchestvimaya utopiya* [Environmental University: a feasible utopia]. Scientific ed.: I. V. Chernikova, O. N. Kalachikova; Translation from English D. V. Chernikova. Tomsk, TSU Publ., 2019 (in Russian). URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/koha:000564548> (accessed 29 December 2021).
12. Prozumentova G. N., Sukhanova E. A. Razrabotka i realizatsiya obrazovatel'noy programmy: usloviye usileniya vliyaniya predprinimateley na postanovku i resheniye zadach strategicheskogo upravleniya territoriy [Development and implementation of an educational program: a condition for strengthening the influence of entrepreneurs on setting and solving problems of strategic management of a territory]. *Biznes. Obrazovaniye. Pravo – Business. Education. Law*, 2013, no. 3 (24), pp. 75–81 (in Russian).
13. Barannikov K. A., Sukhanova E. A., Ott M. A. Rossiyskiy opyt: Mekhanizmy povysheniya kachestva obrazovatel'nykh rezul'tatov v rossiyskikh universitetakh v period pandemii [Russian experience: Mechanisms for improving the quality of educational outcomes in Russian universities during a pandemic]. *Kachestvo obrazovaniya v rossiyskikh universitetakh: chto my ponyali v pandemiyu: analiticheskiy doklad* [The quality of education in Russian universities: what we understood during the pandemic: an analytical report]. Scientific ed.: E. A. Sukhanova, I. D. Frumin. Tomsk, 2021. Pp. 24–29 (in Russian).
14. Melik-Gaykazyan I. V., Smyshlyayeva L. G., Pervushina N. A. Issledovatel'skaya programma pedagogicheskoy bioetiki v usloviyakh neopredelennosti sotsial'nykh scenariyev [Research program of pedagogical bioethics in the conditions of uncertainty of social reactions]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2019, no. 448, pp. 83–91 (in Russian).
15. Makarenko A. N., Smyshlyayeva L. G., Volchkova I. V., Pozdeyeva S. I., Semenova N. A. Organizatsiya obrazovatel'noy sredy pedagogicheskogo universiteta: kontsepty i stsensariy izmeneniy [Organization of the educational environment of a pedagogical university: concepts and scenario of changes]. *Vysshneye obrazovaniye v Rossii – Higher Education in Russia*, 2021, no. 10, pp. 129–136 (in Russian).
16. Smyshlyayeva L. G. *Tekhnologii kompetentnostno-oriyentirovannogo obrazovaniya vzroslykh* [Technologies of competence-oriented education for adults]. Tomsk, TPU Publ., 2009. 212 p. (in Russian).
17. Smyshlyayeva L. G. Polisub'ektnost' kak printsip realizatsii kompetentnostno-oriyentirovannykh andragogicheskikh programm [Polysubjectivity as a principle for the implementation of competence-oriented andragogic programs]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2011, vol. 10 (112), pp. 185–188 (in Russian).

*Информация об авторах*

**Смышляева Л. Г.**, доктор педагогических наук, доцент, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061).  
E-mail: [laris.s@mail.ru](mailto:laris.s@mail.ru)

**Суханова Е. А.**, кандидат педагогических наук, доцент, Национальный исследовательский Томский государственный университет (пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050).  
E-mail: [esukhanova@mail.ru](mailto:esukhanova@mail.ru)

**Грузных С. Н.**, начальник, Департамент труда и занятости населения Томской области (ул. Киевская, 76, Томск, Россия, 634041).  
E-mail: [gruznihkarg@mail.ru](mailto:gruznihkarg@mail.ru)

**Кудашкина Л. А.**, эксперт, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061).  
E-mail: [kudashkinaluda@mail.ru](mailto:kudashkinaluda@mail.ru)

*Information about the authors*

**Smyshlyayeva L. G.**, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Tomsk State Pedagogical University (ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk. Russian Federation, 634061).  
E-mail: [laris.s@mail.ru](mailto:laris.s@mail.ru)

**Sukhanova E. A.**, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor, National Research Tomsk State University (pr. Lenina, 36, Tomsk, Russian Federation, 634061).  
E-mail: [esukhanova@mail.ru](mailto:esukhanova@mail.ru)

**Gruznykh S. N.**, head of the Department of Labor and Employment of the Tomsk region (ul. Kiyevskaya, 76, Tomsk, Russian Federation, 634041).  
E-mail: [gruznihkarg@mail.ru](mailto:gruznihkarg@mail.ru)

**Kudashkina L. A.**, Tomsk State Pedagogical University (ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk, Russian Federation, 634061).  
E-mail: [kudashkinaluda@mail.ru](mailto:kudashkinaluda@mail.ru)

*Статья поступила в редакцию 14.02.2022; принята к публикации 28.04.2022*

*The article was submitted 14.02.2022; accepted for publication 28.04.2022*